

A N Á L I S I S D E

COYUNTURA

E C O N O M I C A Y S I N D I C A L

78

2001 ABRIL

- ✓ SE MANTIENE LA TASA DE CRECIMIENTO ECONÓMICO
- ✓ AUMENTA LA POBREZA GRAVE EN PLENA EXPANSIÓN ECONÓMICA
- ✓ LA MAYORÍA DEL EMPLEO CREADO, PARA LOS HOMBRES
- ✓ CRECEN EL PESO DE LOS BENEFICIOS Y BAJA EL DEL GASTO DE PERSONAL

ESPECIAL:

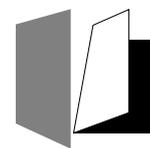
**LA REFORMA LABORAL:
AVANZANDO EN LA
DESREGULACIÓN**



Elaborado por el
Gabinete Técnico de ELA

Indicadores de coyuntura económica en Hego Euskal Herria (*)

INDICADOR	MEDIDA	FECHA	DATO	DATO ANTERIOR	TENDENCIA ÚLTIMOS MESES
EMPLEO Y PARO					
TASA DE ACTIVIDAD	%	DICIEMBRE 00	53,07	55,43	DESCENSO
POBLACIÓN OCUPADA	CANTIDAD	DICIEMBRE 00	1.055.400	1.033.400	AUMENTO
POBLACIÓN ASALARIADA	CANTIDAD	DICIEMBRE 00	835.800	821.200	AUMENTO
TASA DE TEMPORALIDAD	%	DICIEMBRE 00	32,11	-	-
POBLACIÓN PARADA	CANTIDAD	DICIEMBRE 00	131.900	161.000	DESCENSO
TASA DE PARO	%	DICIEMBRE 00	11,11	13,48	DESCENSO
PARO MENORES DE 25 AÑOS	%	DICIEMBRE 00	25,26	28,74	DESCENSO
PARO EN MUJERES	%	DICIEMBRE 00	16,94	19,99	DESCENSO
CONTRATOS REGISTRADOS	CANTIDAD	2000	867.996	-	
CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL	CANTIDAD	2000	181.612	-	
REGULACION DE EMPLEO					
EXPEDIENTES APROBADOS	CANTIDAD	2000	344	369	MANTENIDO
PERSONAS AFECTADAS	CANTIDAD	2000	10.168	13.293	DESCENSO
SINIESTRALIDAD LABORAL					
ACCIDENTES CON BAJA	CANTIDAD	2000	70.632	64.895	AUMENTO
ACCIDENTES GRAVES Y MORTALES	CANTIDAD	2000	907	1.012	DESCENSO
OFERTA Y DEMANDA					
PRODUCCIÓN INDUSTRIAL CAPV	% VARIACIÓN	2000	5,5	2,3	AUMENTO
ACTIVIDAD INDUSTRIAL NAFARROA	% VARIACIÓN	ENE-NOV 00	12,9	-	-
UTILIZACIÓN CAPACIDAD PROD. CAPV	%	2000	80,3	78,8	AUMENTO
AUMENTO PIB ESTADO	%	2000	4,1	4	DESCENSO
AUMENTO PIB CAPV	%	2000	4,3	4,3	MANTENIDO
VAB NAVARRA	%	2000	4,3	3,9	AUMENTO
PRECIOS					
IPC INTERANUAL ESTADO	%	DICIEMBRE 00	4	2,9	AUMENTO
ECONOMIA INTERNACIONAL					
PARO OCDE	%	DICIEMBRE 00	6,4	6,7	DESCENSO
PARO UNIÓN EUROPEA	%	DICIEMBRE 00	8,1	8,9	MANTENIDO
PIB UNIÓN EUROPEA	%	2000	3,3	2,5	AUMENTO
IPC UNIÓN EUROPEA	%	DICIEMBRE 00	2,3	1,7	AUMENTO
* Los indicadores corresponden a Hego Euskal Herria. En caso contrario, se precisará el espacio territorial.					



Indice

INTRODUCCIÓN3**COMENTARIOS A LA SITUACIÓN ECONÓMICA.....4**

1. Se mantiene el crecimiento económico
2. Evolución del empleo
3. Evolución del paro
4. Crece el IPC

TEMAS CLAVE DEL MES7

1. Crece el peso de los beneficios y baja el del gasto de personal
2. Aumenta la pobreza grave en plena expansión económica
3. Baja el gasto social español y se distancia más de la Unión Europea

ESPECIAL:**LA REFORMA LABORAL9****A) Los contenidos de la reforma9**

1. Flexibilización del contrato a tiempo parcial
2. Ampliación de colectivos del contrato de fomento de la contratación indefinida
3. Indemnización por extinción de algunos de los contratos temporales que se firmen a partir de ahora
4. Flexibilización del contrato temporal eventual
5. Ampliación de las excepciones al límite de edad para celebrar el contrato para la formación
6. Establecimiento de nueva modalidad de contrato temporal en la administración pública: el contrato de inserción
7. Responsabilidad de la empresa principal en caso de subcontratación y derechos de información en caso de subcontratación
8. Introducción de una nueva causa objetiva de despido
9. Derogación de la disposición sobre límite máximo de edad de trabajar.
10. Aumento de las bonificaciones a las empresas

B) Valoración de la reforma11

Introducción

En este número del Análisis de Coyuntura, hemos realizado un primer balance de lo ocurrido en el año 2000. El crecimiento económico, el empleo y los precios son, básicamente, los aspectos analizados.

En los temas claves del mes se trata la diferente evolución de los beneficios y los gastos de personal en las empresas vascas, el déficit de gasto social existente en el estado español y el aumento de las situaciones de pobreza grave que se producen en Euskal Herria.

Comentarios a la situación económica

El año pasado continuó, por séptimo año consecutivo, la fase de crecimiento económico. En Euskal Herria, el PIB, es decir, la riqueza que se genera, aumentó un 4,3% en términos reales (habría que añadir, por tanto, el incremento de los precios). Los datos facilitados por el Eustat nos dan un aumento del PIB del 4,3% en la CAPV, mientras que el gobierno de Navarra estima que el Valor Añadido Bruto (VAB) creció también un 4,3%.

1. Se mantiene el crecimiento económico

De esta forma, el crecimiento vivido en 2000 fue igual al experimentado el ejercicio anterior en la CAPV, mientras que en Navarra fue 4 décimas mayor (3,9% en 1999).

CRECIMIENTO ECONÓMICO EN EUSKAL HERRIA					
1996-2000					
	1996	1997	1998	1999	2000
PIB CAPV	2,5%	4,4%	6%	4,3%	4,3%
VAB NAVARRA	2,7%	3,8%	4,9%	3,9%	4,3%

Fuentes: Eustat y Gobierno de Navarra.

El crecimiento económico vasco durante el ejercicio pasado fue superior al de nuestro entorno económico. En concreto, el PIB de los quince estados de la Unión Europea creció en 2000 un 3,3%, con una tendencia al alza, ya que en 1999 el aumento de la riqueza fue del 2,5% en términos reales.

Tanto en Navarra como en la CAPV el sector que mayor crecimiento experimentó fue la industria, seguido de la construcción y de los servicios, si bien en la CAPV la distancia entre estos sectores fue menor que en Navarra. Así, en la CAPV la industria creció un 4,8%, la construcción 4,2% y los servicios 4,1%. Por su parte, en Navarra la industria aumentó un 5,4%, la construcción el 4,9% y los servicios el 3,8%.

Por el lado de la demanda sólo podemos analizar lo ocurrido en la CAPV. En ésta se constató el año pasado una ralentización del aumento del consumo y de la inversión. El consumo creció un 2,7%, un punto menos que en 1999. El crecimiento de la inversión, del 4,4%, fue tres décimas menor que el año anterior, convirtiéndose en el más bajo desde la última crisis.

Como consecuencia de la evolución del consumo y de la inversión, la demanda interna subió un 3,1%, ocho décimas menos que en 1999. A pesar de esta diferencia, el PIB creció lo mismo que el año anterior debido al mejor comportamiento que tuvo el sector exterior. Dicho de otra manera, el crecimiento económico en 2000 fue igual al de 1999, pero el consumo y la inversión crecieron menos y el saldo del comercio exterior fue mejor.

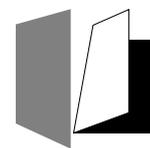
Los índices sectoriales disponibles, que se centran en la situación de la industria, vienen a corroborar lo señalado anteriormente. El Índice de Producción Industrial (IPI) de la CAPV aumentó un 5,5% el año pasado, superando el 2,3% que alcanzó en 1999. El Índice de Actividad Industrial (IAI) de Navarra creció de enero a noviembre de 2000 un 12,9%.

Del mismo modo, la utilización de la capacidad productiva en la CAPV fue mayor el año pasado que el anterior. Este índice llegó al 80,3% en 2000 frente al 78,8% de 1999.

2. Evolución del empleo

Pasando a analizar la situación y evolución del empleo, el primer aspecto que llama la atención es la reducción de la tasa de actividad. En diciembre de 2000 la tasa de actividad en Euskal Herria era del 53,07%, con un descenso sobre diciembre de 1999 de más de dos puntos. Este descenso de la tasa de actividad ha supuesto que la población activa se haya reducido en 7.000 personas. Ello es especialmente llamativo por dos razones:

- Nuestra tasa de actividad se encuentra por debajo de la media de la UE.



- Se considera habitual que en una fase expansiva crezca la tasa de actividad.

En 2000 continuó la creación de empleo. Sin embargo, el fuerte crecimiento económico no ha repercutido por igual en el mercado laboral. En diciembre había en Euskal Herria 1.055.400 personas ocupadas, con un aumento de 22.000 (un 2,13%) respecto a diciembre de 1999. Es decir, el empleo aumentó la mitad que el PIB.

VARIABLES SIGNIFICATIVAS EN EUSKAL HERRIA			
AÑO 2000			
PIB	EMPLEO	PRODUCTIVIDAD	PODER ADQUISITIVO
4,3%	2,13%	2,17%	0,6%

Fuentes: Eustat, gobierno de Navarra y gabinete técnico de ELA.

Por tanto, la productividad aumentó en 2000 un 2,17%. La mayor parte de este incremento de la productividad fue a parar a las rentas empresariales y del capital, ya que el aumento del poder adquisitivo experimentado el año pasado no superó el 0,6% (alrededor de una cuarta parte del aumento de la productividad).

La evolución del empleo ha sido diferente entre los hombres y las mujeres. El número de hombres ocupados creció el año pasado en 21.100, mientras que el número de mujeres ocupadas creció en tan sólo 800. Por tanto, la práctica totalidad del aumento del empleo benefició a los hombres. De este modo, de cada 100 personas ocupadas 63,2 son hombres por tan sólo 36,8 mujeres.

Si realizamos un análisis sectorial del empleo, vemos que en el sector servicios se encuentra el 57,76% de la población ocupada. Le sigue la industria, con el 30,12%, la construcción, con el 9,01% y el 3,11% se encuentra en el sector primario. El año pasado el mayor aumento del empleo se produjo en la industria, que acaparó 15.100 de los 22.000 nuevos puestos de trabajo. El sector servicios y la construcción experimentaron un incremento de 5.200 y 3.900 personas ocupadas respectivamente, mientras que el sector

agrícola continuó con su tendencia descendente al reducir su volumen de trabajo en 2.300 personas.

La población asalariada en el conjunto de Euskal Herria pasó de 821.200 a finales de 1999 a 835.800 un año más tarde, con un aumento del 1,78% (14.600 personas).

El 33,44% de la población asalariada de la CAPV estaba en diciembre pasado sin contrato indefinido (un 29,48% de las personas asalariadas estaban con contrato temporal, mientras que el 4% estaba trabajando sin ningún tipo de contrato). En 2000 el porcentaje de la población asalariada con contrato indefinido aumentó en la CAPV, alcanzando el 66,56% frente al 62,91% de 1999.

POBLACIÓN ASALARIADA FIJA / POBLACIÓN ASALARIADA (%) CAPV. 1993-2000							
1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
73,18	69,61	67,2	64,8	63,7	65,3	64,1	66,6

Fuente: Eustat, medias anuales.

El año pasado se registraron en las oficinas del INEM en Euskal Herria 867.996 contratos de trabajo. Este número es, por primera vez, superior al total de personas asalariadas, lo que da una idea clara de la gran rotación laboral que se produce en el mercado de trabajo.

Junto con la extensión de la contratación temporal, otra de las fórmulas de precariedad que está experimentando un aumento es la de la contratación a tiempo parcial (ver el análisis de la reforma laboral que se recoge en este mismo número). En 2000 se registraron 181.612 contratos a tiempo parcial, lo que significa que el 20,92% de los contratos registrados son a tiempo parcial (uno de cada cinco contratos).

3. Evolución del paro

El número de personas en paro en diciembre ascendía a 131.900, lo que supone una tasa de paro del 11,11% en Euskal Herria (12,4% en la CAPV y 5,75% en Navarra). En el último año la tasa de paro ha descendido 2,37 puntos, descenso debido en parte a la creación de empleo y en parte a la reducción de la población activa.

En los últimos años la tasa de paro ha descendido notablemente en Euskal Herria, a pesar de lo cual nuestro nivel de desempleo supera el 8,1% de paro que existe en la media de la Unión Europea o el 6,4% de media de la OCDE.

En todo caso, hay que destacar que el desempleo sigue afectando de manera especial e intensa a dos colectivos, que son el de las personas de menos de 25 años (cuya tasa de paro es del 25,26%) y el de las mujeres (con un desempleo del 16,94%).

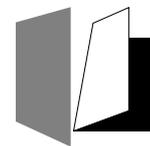
En los dos colectivos mencionados es donde se producen las mayores diferencias con el desempleo existente en la UE. El desempleo entre quienes tienen menos de 25 años es en la UE del 16,7%, por lo que el paro juvenil vasco supera en 8,5 puntos el europeo. Entre las mujeres la diferencia es algo menor, aunque también muy grande, ya que la media de paro de la UE, 9,9%, es 7 puntos menor que la que sufrimos en Euskal Herria.

4. Crece el IPC

Por último, y para finalizar esta primera valoración de lo ocurrido durante el año pasado, se ha constatado un aumento de los precios. El IPC en el Estado español se situó en el 4%, superando en un 1,1% el 2,9% en que crecieron los precios en 1999.

El gobierno español ha venido achacando este aumento del IPC a que el precio de los productos derivados del petróleo se disparó, al haber crecido el precio internacional del petróleo. Este argumento no es aceptable, ya que entonces no sería explicable que en la Unión Europea el IPC durante el año 2000 hubiese crecido bastante menos que en el estado español (un 2,3%) ni que el incremento del IPC de 2000 respecto al de 1999 haya sido de 1,1 puntos en el estado español por tan sólo un 0,6% en la UE. Creemos que otras razones, como el fuerte aumento de los beneficios, que han sido las principales causantes de la inflación en los últimos años, son las que han llevado a que los precios hayan tenido la evolución señalada.





1

Crece el peso de los beneficios y baja el del gasto de personal

Según los datos facilitados por SABE, fuente que recoge la información que las empresas entregan en el registro mercantil, los beneficios de las empresas de Euskal Herria están creciendo muy por encima de lo que lo hacen sus costes laborales.

De 1996 a 1999 (último año del que existe información), los beneficios brutos (antes de impuestos) de las empresas de Navarra y de la CAPV han crecido un 139%, es decir, se han multiplicado por 2,4. Mientras tanto, en ese mismo periodo, los gastos totales de personal de esas empresas han aumentado un 21%. Por tanto, los beneficios de las empresas vascas han crecido 6,6 veces más que lo que han aumentado los costes de personal.

En 1996, de cada 100 pesetas de ventas de las empresas de Euskal Herria 16,33 iban destinadas a gastos de personal (salarios, cotizaciones sociales, indemnizaciones por despido, etc.). El peso de los gastos de personal sobre el total de ventas de las empresas ha disminuido, ya que en 1999 esos gastos representaban el 14,73% de la cifra de facturación.

Por el contrario, los beneficios brutos han aumentado sustancialmente su peso sobre el total de ventas, ya que han pasado de suponer el 3,15% en 1996 al 5,62% en 1999.

GASTOS DE PERSONAL Y BENEFICIOS BRUTOS SOBRE VENTAS EN EUSKAL HERRIA 1996-1999

	1996	1997	1998	1999
GASTOS DE PERSONAL / VENTAS	16,33	15,21	14,88	14,73
BENEFICIO BRUTO / VENTAS	3,15	4,90	5,12	5,62

Fuente: Gabinete técnico de ELA en base a SABE.

2

Aumenta la pobreza grave en plena expansión económica

La Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales elaborada por el Gobierno Vasco ha puesto de manifiesto que en los últimos años, a pesar del fuerte crecimiento económico vivido, las situaciones de pobreza más grave han aumentado en la CAPV.

Según esta encuesta, el año pasado el 71,2% de los hogares de la CAPV se encontraban en situación de bienestar, mientras que en otro 28,8% de hogares (en los que viven casi 200.000 personas) los recursos eran insuficientes para mantener los niveles mínimos de bienestar y comodidad esperados en nuestra sociedad, más allá de la mera cobertura de las necesidades básicas. Los datos nos indican que desde 1996, fecha de la encuesta anterior, las situaciones de bienestar han crecido, mientras que las que se consideran "ausencia de bienestar" han bajado del 31,6% de los hogares al mencionado 28,8%.

Sin embargo, a pesar de este aumento del bienestar, también han aumentado las situaciones más extremas de necesidad y de pobreza. El año 2000 el número de hogares que carecían de ingresos suficientes para hacer frente a la cobertura de las necesidades más elementales (alimentación, vivienda, vestido y calzado) era de 38.000, un 5,5% del total, mientras que en 1996 era de 31.000 (un 4,6% del total de hogares).

Por tanto, en estos años, en los que el PIB ha aumentado en la CAPV un 17,2% en términos reales (crecimiento de 1996 a 1999, ambos inclusive) el porcentaje de hogares que viven en una situación de bienestar ha crecido sólo un 2,8% y, sobre todo, ese crecimiento de la riqueza ha convivido con un agravamiento de la pobreza grave.

La insuficiencia de las coberturas sociales y el empeoramiento de la calidad del empleo producido son las causas que han contribuido al aumento de la pobreza grave, según se recoge en las conclusiones del propio informe del gobierno.

3

Baja el gasto social español y se distancia más de la Unión Europea

El Eurostat (instituto de estadística de la Comisión Europea) ha elaborado un análisis del gasto social en los distintos estados de la UE. Según este estudio, cuyo último año de referencia es 1998, el estado español destina al conjunto de la protección social un 21,6% de su PIB, 6,1 puntos menos que el 27,7% de media de la UE.

El gasto en protección social en el estado español sólo supera al de Irlanda (16,1% de su PIB), y se queda relativamente lejos de sus predecesores, Portugal (23,4%) y Luxemburgo (24,1%).

Desde 1993 el gasto social en el Estado español ha descendido 3,1 puntos. En dicho año el porcentaje al que llegaba este gasto era el 24,7% del PIB. Este descenso es uno de los mayores de la UE, y supera el producido en la media de la UE.

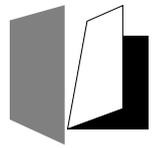
En la UE el gasto social ha pasado del 28,9% del PIB en 1993 al 27,7% en 1998. De este modo, la distancia entre el gasto social del estado español en relación a la UE, que ya era alta en 1993 (4,2 puntos del PIB), en lugar de reducirse ha aumentado, hasta llegar en 1998 a 6,1 puntos.

Las políticas de convergencia con la Unión Europea no se están aplicando en política social, uno de los ámbitos fundamentales para los trabajadores y trabajadoras.

GASTO EN PROTECCIÓN SOCIAL		
(% SOBRE EL PIB) 1993-1998		
	1993	1998
IRLANDA	20,5	16,1
ESPAÑA	24,7	21,6
PORTUGAL	21,3	23,4
LUXEMBURGO	24,5	24,1
GRECIA	22,3	24,5
ITALIA	26,2	25,2
REINO UNIDO	29,1	26,8
FINLANDIA	34,6	27,2
BELGICA	29,5	27,5
EU15	28,9	27,7
AUSTRIA	28,9	28,4
HOLANDA	33,5	28,5
ALEMANIA	28,4	29,3
DINAMARCA	31,9	30
FRANCIA	30,9	30,5

Fuente: Eurostat.





A) Los contenidos de la reforma

El Gobierno español ha aprobado una reforma laboral mediante un Real Decreto Ley. Las principales modificaciones introducidas son:

1. Flexibilización del contrato a tiempo parcial

a) *Supresión del tope del 77%*

Hasta ahora, para que el contrato pudiera ser a tiempo parcial, se exigía que las horas contratadas no superasen el 77% de la jornada a tiempo completo. Ahora el contrato es parcial mientras no llegue al 100% de un "trabajador a tiempo completo comparable".

b) *Flexibilización de la distribución horaria*

Hasta ahora, en el contrato debía "figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, la distribución horaria y su concreción mensual, semanal y diaria, incluida la determinación de los días en que el trabajador deberá prestar servicios".

Ahora, se señala únicamente que "en el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución".

c) *Flexibilización del régimen de las horas complementarias (afecta a los contratos a tiempo parcial indefinidos)*

Hasta ahora el pacto de horas complementarias tenía una duración expresa anual, y se prorrogaba por períodos de un año caso de no denunciarse por alguna de las partes. Ahora no se señala plazo de duración.

El límite del número de horas complementarias, del 15%, que hasta ahora era ampliable mediante negociación colectiva hasta el 30% de las horas ordinarias contratadas, es ahora ampliable hasta el 60%.

El límite del total de horas entre ordinarias y complementarias, del 77% de la jornada a tiempo completo, se eleva hasta el nuevo límite legal (no llegar al 100% de un trabajador o trabajadora a tiempo completo "comparable").

Desaparece el régimen actual por el que las horas complementarias se consolidan, con el tiempo, como horas ordinarias.

Desaparece el requisito de distribución proporcional por trimestres de las horas complementarias, de modo que se potencia el carácter de horas de libre disposición por parte del empresario, preavisando con el margen de siete días.

2. Ampliación de colectivos del contrato de fomento de la contratación indefinida

Se amplían los colectivos que hasta ahora podían ser objeto del contrato para el fomento de la contratación indefinida. (La característica principal de este contrato es que la cuantía de la indemnización por despido improcedente es de 33 días de salario por año de servicio, con el tope de 24 mensualidades, en vez de 45 días, y tope de 42 mensualidades).

A partir de ahora, el contrato puede celebrarse con los grupos siguientes:

a) Personas en paro que sean:

- Jóvenes de 16 a 30 años (antes de 18 a 29).
- Mujeres desempleadas en profesiones subrepresentadas.
- Mayores de 45 años.
- Que lleven 6 meses como demandantes de empleo (antes, 1 año).
- Personas con minusvalía.

b) Quienes en la fecha de celebración del nuevo contrato estuvieran trabajando en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrado con anterioridad al 31 de diciembre de 2003.

Además, para poder celebrar este contrato, hasta ahora se exigía que la empresa no hubiera extinguido contratos por causas objetivas ni hubiera procedido a despidos colectivos en los doce meses anteriores. A partir de ahora, ese plazo se queda en seis meses.

3. Indemnización por extinción de algunos de los contratos temporales que se firmen a partir de ahora

Se establece una indemnización de 8 días de salario por año de servicio, a la extinción de los contratos temporales, excepto el de interinidad, de inserción y de los contratos formativos (en prácticas y para la formación).

Esta indemnización por finalización de contrato temporal no es de aplicación a las extinciones de contratos celebrados con anterioridad a la fecha de entrada en vigor, o sea, antes del 5 de marzo del presente año, cualquiera que sea la fecha de su extinción. Tal indemnización se aplica, pues, a los contratos temporales celebrados a partir de dicho día 5 de marzo.

4. Flexibilización del contrato temporal eventual

La duración máxima del contrato que se puede establecer mediante convenio se reduce de 13,5 meses a 12, pero, por otra parte, se establece expresamente la posibilidad de una prórroga hasta dicho período máximo, cuando inicialmente se hubiera concertado por una duración inferior.

5. Ampliación de las excepciones al límite de edad para celebrar el contrato para la formación

Hasta ahora, el contrato sólo podía celebrarse con trabajadores mayores de 16 y menores de 21 años. Este límite de edad no era aplicable únicamente en caso de contrato con personas con minusvalía. Ahora, las excepciones alcanzan a los siguientes colectivos:

- Personas en paro con minusvalía.
- Extranjeros y extranjeras durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo.
- Quienes lleven más de tres años en paro.
- Personas en desempleo en situación de exclusión social.
- Parados y paradas que se incorporen a los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.

Este tipo de contrato no genera derecho a prestaciones por desempleo.

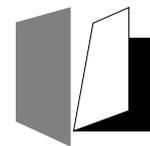
6. Establecimiento de nueva modalidad de contrato temporal en la administración pública: el contrato de inserción

Se establece una nueva posibilidad de contrato temporal cuando se contrate a personas en paro "por parte de una Administración pública y el objeto de dicho contrato de inserción, sea el de realizar una obra o servicio de interés general o social, dentro del ámbito de sus competencias, como medio de adquisición de experiencia laboral y mejora de la ocupabilidad" de la persona en paro.

7. Responsabilidad de la empresa principal en caso de subcontratación y derechos de información en caso de subcontratación

La responsabilidad de la empresa principal por obligaciones de la empresa contratista se amplía a las de la subcontratista, abarcando la denominada subcontratación en cadena.

Se establecen derechos de información en caso de subcontratación, tanto para los trabajadores y trabajadoras de las empresas contratistas/subcontratistas como para los representantes de los trabajadores, ya sean de la empresa principal o de las empresas contratistas y subcontratistas.



8. Introducción de una nueva causa objetiva de despido

Se establece una nueva causa objetiva de extinción del contrato, para "el caso de contratos por tiempo indefinido concertados para la ejecución de planes y programas públicos sin dotación económica estable y financiados mediante consignaciones presupuestarias anuales, por la insuficiencia de la correspondiente consignación presupuestaria para el mantenimiento del puesto de trabajo de que se trate".

9. Derogación de la disposición sobre límite máximo de edad de trabajar.

Se deroga la actual disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, que establece la posibilidad de utilizar la jubilación forzosa como instrumento para realizar una política de empleo, y que permite pactar en la negociación colectiva edades de jubilación.

10. Aumento de las bonificaciones a las empresas

Establecimiento de un amplio abanico de posibilidades de que las empresas puedan pagar menos cotizaciones a la Seguridad Social.

B) Valoración de la reforma

El Gobierno español ha aprobado la denominada reforma laboral mediante un Real Decreto Ley. La valoración que requiere la misma es negativa, tanto por la forma en la que se ha producido como por los contenidos de la misma.

En primer lugar, cabe destacar que el Gobierno ha optado por un método excepcional, como es el del real decreto ley. Este mecanismo (que evita el trámite normal de una ley en el parlamento) está previsto para casos de especial urgencia. Obviamente, ninguna de las medidas adoptadas por el gobierno justifica ni de lejos dicha urgencia, por lo que nos encontramos ante la utilización fraudulenta de un mecanismo excepcional.

Pero el problema no es sólo de forma, sino también de fondo. La reforma laboral aprobada avanza en la senda de recorte de los derechos laborales y de fomento de la precariedad laboral en sus diversas vertientes.

Es evidente que, junto a una tasa de paro superior a la media de la Unión Europea, la problemática laboral actual es la gran tasa de temporalidad, así como las situaciones de abuso empresarial que se dan en muchos puestos de trabajo. Por tanto, las medidas requeridas son las que permitiesen crear empleo y reducir la temporalidad y la precariedad laboral.

Sin embargo, las medidas aprobadas aumentan la flexibilidad laboral, aumentan las posibilidades de contratar temporalmente y permiten que el despido improcedente más barato se aplique a más personas que hasta ahora. Asimismo, en lugar de favorecer la creación de empleo se opta por dar a las empresas importantes e injustificadas deducciones en las cotizaciones a la seguridad social.

El aumento de la flexibilidad laboral tiene una de sus máximas expresiones en los contratos a tiempo parcial, al eliminar el límite máximo de jornada, que hasta ahora estaba situado en el 77% de la jornada a tiempo completo. En estos contratos se flexibiliza la distribución horaria de la jornada y se establece el cómputo de la misma sobre el total de horas trabajadas, independientemente de su distribución. También se flexibiliza el contrato fijo discontinuo.

El establecimiento en algunos de los contratos temporales que se firmen a partir de ahora de una indemnización a su finalización de ocho días por año trabajado no es más que una medida insuficiente (que se sitúa incluso por debajo de lo que los empresarios estaban dispuestos a admitir), e ineficaz para reducir la temporalidad en el empleo (un contrato de un mes conlleva una indemnización de 0,66 días).

Por el contrario, se incorporan nuevas vías de contratación temporal, estableciéndose un nuevo

contrato temporal, denominado contrato de inserción y circunscrito a la administración pública. Asimismo, se amplían los colectivos a los que se puede realizar un contrato de formación, el cual carece de cobertura de desempleo.

Dentro de los contratos indefinidos, se favorece la utilización de los que tienen una indemnización por despido improcedente de 33 días por año trabajado con un tope de 24 mensualidades frente a los que conllevan una indemnización de 45 días por año con un tope de 42 meses. Para ello se amplían los colectivos a los que se puede realizar este tipo de contratos, y, sobre todo, se aumentan las bonificaciones para este tipo de contratos, tanto en su cuantía como en relación al número de colectivos beneficiarios.

Por últimos, se produce un aumento de las bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social. Las cotizaciones a la Seguridad Social se reducen mediante múltiples formas. De este modo se continúa por la vía de disminución de los recursos de la Seguridad Social, planteando posteriormente la necesidad de reducir también las prestaciones.

En coherencia con esta política restrictiva, la reforma aprobada elimina la posibilidad legal de que en la negociación colectiva se establezca una edad en la que forzosamente se tenga que dejar de trabajar. Esta decisión del gobierno aborda un tema que no tiene nada que ver con el resto de decisiones adoptadas. En todo caso, más parece un primer aviso de las intenciones con las que se van a abordar los cambios en materia de pensiones, en las que el gobierno ya ha anunciado su intención de incentivar el retraso de la jubilación.

La reforma aprobada es un paso más en el camino de la desregulación laboral, de la reducción de los derechos. La vía que se viene transitando es la que podríamos denominar "proceso de reforma continua". En efecto, son constantes los cambios a los que se está sometiendo a la legislación laboral y de coberturas sociales. En este proceso, la legislación vigente en cada momento es

una estación en el camino de un tren que no tiene fijada la estación de llegada, si bien se sabe que en cada estación quienes viajamos en el tren vamos a estar un poco peor.

Una muestra de ello la tenemos en las declaraciones efectuadas por el gobierno, señalando que a esta reforma le van a acompañar otras. De los temas que se han destacado se puede destacar que están en peligro:

- Las coberturas de las nuevas pensiones.
- Las coberturas de las prestaciones por desempleo.
- El artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores. Se pretende prohibir que si hay convenios sectoriales de ámbito estatal se negocie en el ámbito sectorial territorial.
- La vigencia de los convenios colectivos una vez finalizado el periodo para el que se han negociado (la denominada ultraactividad).

En este contexto, llama la atención la posición que han venido adoptando CCOO y UGT. Sin posturas coherentes, sin planteamientos de presión para conseguir sus objetivos, han teorizado la bondad de la negociación "per se", habiendo procedido a una total desmovilización social. Su debilidad no hacía augurar nada bueno en todo este proceso de diálogo en el que se habían involucrado, tras excluir del mismo al resto de sindicatos representativos.